Guía docente de la asignatura

Organización del Trabajo (2591125)

Fecha de aprobación:
Departamento de Organización de Empresas I: 23/06/2025
Departamento de Organización de Empresas II: 24/06/2025

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	**Materia**	Organización del Trabajo

Curso	2º	**Semestre**	1º	**Créditos**	6	**Tipo**	Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

En el caso de utilizar herramientas de IA para el desarrollo de la asignatura, el estudiante debe adoptar un uso ético y responsable de las mismas. Se deben seguir las recomendaciones contenidas en el documento de "Recomendaciones para el uso de la inteligencia artificial en la UGR" publicado en esta ubicación:
https://ceprud.ugr.es/formacion-tic/inteligencia-artificial/recomendaciones-ia#contenidoo

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

- Modelos de organización del trabajo.
- Flexibilidad laboral y organización del tiempo de trabajo.
- Estudio del trabajo. Estudio y mejora de métodos de trabajo.
- Estudio de métodos del trabajo e incentivos a la producción.
- Dirección estratégica. Análisis interno y del entorno organizativo.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 9FE327F23AC38FAEBAD08410CCB0DDAB Pág. 1 de 8

- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG20 - Capacidad de liderazgo
- CG21 - Iniciativa y espíritu emprendedor

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE017 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE020 - Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE022 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE023 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
- CE024 - Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE028 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE029 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE030 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
- CE152 - Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa
- CE153 - Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo
- CE154 - Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo
- CE155 - Capacidad para diseñas planes de incentivos a la producción
- CE156 - Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos humanos.
- CE157 - Capacidad de realización del diagnostico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
- CE158 - Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 9FE327F23AC38FAEBAD08410CCB0DDAB Pág. 2 de 8

- Conocer los fundamentos básicos del proceso de organización y del funcionamiento de las organizaciones.
- Comprender los mecanismos de coordinación como elementos fundamentales que mantienen unida la estructura organizativa.
- Identificar las principales variables del diseño estructural utilizadas por las organizaciones para coordinar y dividir el trabajo a fin de establecer pautas estables de comportamiento: el diseño de los puestos de trabajo, los tipos y tamaños de las unidades o departamentos, las herramientas de coordinación lateral y el sistema de toma de decisiones.
- Comprender que todas las variables de diseño organizativo forman un sistema integrado en el cual cada una está vinculada a todas los demás.
- Analizar los factores de contingencia o principales condiciones que influyen en el diseño de la estructura de la organización: edad, tamaño, tecnología, entorno y poder.
- Destilar los conocimientos previos a fin de obtener una serie de configuraciones estructurales básicas caracterizadas por unas determinadas variables de diseño coherentes con los principales factores de contingencia que afectan a la organización.
- Conocer los nuevos modelos de organización flexible y compararlos con los modelos tradicionales.
- Identificar los conceptos teóricos aprendidos en estructuras de organizaciones reales.
- Planificar y analizar la estructura organizativa de una organización real y desarrollar, a partir de los conocimientos teóricos, nuevas soluciones de aplicabilidad ante la situación organizativa analizada.
- Afrontar la problemática de la organización de empresas con sentido crítico y creatividad.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

Tema 1. La organización: partes fundamentales y mecanismos de coordinación
- 1.1 Introducción
- 1.2 Concepto de organización
- 1.3 Los mecanismos de coordinación
  - 1.3.1 Adaptación mutua
  - 1.3.2 Supervisión directa
  - 1.3.3 Normalización de los procesos de trabajo
  - 1.3.4 Normalización de los resultados
  - 1.3.5 Normalización de las habilidades
  - 1.3.6 Normalización de los valores
- 1.4 Las partes de la organización
  - 1.4.1 Ápice estratégico
  - 1.4.2 Línea media
  - 1.4.3 Núcleo de operaciones
  - 1.4.4 Staff de apoyo
  - 1.4.5 Tecnoestructura
- 1.5 Mecanismos de coordinación y partes de la organización
- 1.6 El funcionamiento de las organizaciones

Tema 2. Diseño de puestos de trabajo
- 2.1 Introducción a todas las variables de diseño
- 2.2 Variables de diseño de puestos
  - 2.2.1 Especialización horizontal
  - 2.2.2 Especialización vertical
  - 2.2.3 Matriz de especialización horizontal y vertical

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 9FE327F23AC38FAEBAD08410CCB0DDAB Pág. 3 de 8

- 2.2.4 Preparación
- 2.2.5 Formalización del comportamiento
- 2.2.6 Adoctrinamiento
- 2.2.7 Relaciones entre las variables de diseño de puestos

Tema 3. Diseño de la estructura
- 3.1 Introducción
- 3.2 ¿Cómo se crea la jerarquía organizativa?
- 3.3 ¿Cómo se hace el diseño de la organización?
- 3.4 Repercusiones o implicaciones de la agrupación de puestos de trabajos en unidades
- 3.5 Bases de agrupación
- 3.6 Las interdependencias como criterio para hacer agrupaciones
- 3.7 Agrupación según funciones
- 3.8 Agrupación según el mercado
- 3.9 La agrupación en las distintas partes de la organización
- 3.10 Tamaño de la unidad
- 3.11 Tamaño de la unidad y mecanismos de coordinación
- 3.12 Tamaño de la unidad en las distintas partes de la organización

Tema 4. Diseño de conexiones laterales
- 4.1 Introducción
- 4.2 Sistema de planificación de acciones y control del rendimiento
- 4.3 Los dispositivos de enlace
  - 4.3.1 Contacto directo
  - 4.3.2 Rol de enlace
  - 4.3.3 Grupo de trabajo temporal
  - 4.3.4 Comité permanente
  - 4.3.5 Rol integrador sin mando
  - 4.3.6 Rol gerencial
  - 4.3.7 Estructura matricial

Tema 5. Diseño del sistema decisor
- 5.1 Introducción
- 5.2 El control sobre el proceso de decisión
- 5.3 Razones para centralizar o descentralizar las organizaciones
- 5.4 La descentralización vertical
- 5.5 La descentralización horizontal
- 5.6 Continuum de tipos de descentralización
- 5.7 Relación entre la descentralización y las demás variables de diseño

Tema 6. Factores contingentes
- 6.1 Introducción
- 6.2 La edad
- 6.3 El tamaño
- 6.4 El sistema técnico
- 6.5 El entorno
- 6.6 El poder

Tema 7. Modelos de organización según Mintzberg
- 7.1 Introducción
- 7.2 La estructura simple
- 7.3 La burocracia maquinal
- 7.4 La burocracia profesional
- 7.5 La forma divisional
- 7.6 La adhocracia
- 7.7 La organización misional
- 7.8 El hexágono de las configuraciones estructurales

Tema 8. Nuevos modelos de organización
- 8.1 Introducción

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 9FE327F23AC38FAEBAD08410CCB0DDAB Pág. 4 de 8

- 8.2 La estructura en trébol
- 8.3 El modelo federal
- 8.4 La organización en red
- 8.5 Otros modelos de organización flexibles
- 8.6 Conclusiones

Tema 9. Nuevas tendencias en la Organización del Trabajo

PRÁCTICO

Una vez finalizado cada tema de teoría se realizará una práctica propuesta por el profesor correspondiente a los conceptos teóricos desarrollados. En concreto se realizarán las siguientes prácticas:

- Tema 1. Las partes fundamentales de la organización y sus mecanismos de coordinación
- Tema 2. Diseño de puestos de trabajo
- Tema 3. Diseño de la estructura. Organigramas
- Tema 4. Diseño de conexiones laterales. Planificación, control y dispositivos de enlace
- Tema 5. Diseño del sistema decisor. Centralización y descentralización
- Tema 6. Factores contingentes. Edad, tamaño, entorno, sistema técnico y poder
- Tema 7. Modelos de organización según Mintzberg. Tipos de organizaciones y sus características básicas
- Tema 8. Nuevos modelos de organización

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Mintzberg, H. (2005). La estructuración de las organizaciones. Barcelona: Editorial Ariel.
- Tamayo, J. A. (2000). Organización. Sevilla: Edición digital @ tres.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Aruga, M. C.(2020). La transformación digital en las relaciones laborales y en la organización del trabajo. Madrid. Wolters Kluwer.
- Bueno Campos, E. (2007). Organización de empresas. Estructura, procesos y modelos. Madrid: Editorial Pirámide.
- Giner, F.; Gil M.A. (2014). La organización de empresas: hacia un modelo de futuro. Editorial ESIC.
- Handy, C. (2005). La organización por dentro: por qué las personas y las organizaciones se comportan como lo hacen. Deusto S.A. Ediciones.
- Hernández, M. J. (coord.) (2008). Casos prácticos de administración y organización de empresas. Madrid: Editorial Pirámide.
- Laloux, F. (2016). Reinventar las organizaciones: cómo crear organizaciones inspiradas en el siguiente estadio de la conciencia humana. Arpa Editores.
- Mintzberg, H.; Quinn, J. B; Ghoshal, S. (1999). El proceso estratégico. Madrid: Editorial Pretice-Hall Iberia.
- Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1999). La organización creadora de conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. Oxford University Press.
- Ramió, C. (2022). Burocracia inteligente. Ediciones Carena.
- Rivas, L. A. (2002). "Nuevas formas de organización". Estudios Gerenciales. Vol. 82, pp. 13-45.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 9FE327F23AC38FAEBAD08410CCB0DDAB Pág. 5 de 8

- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Editorial Pearson Educación.
- Robertson, B. (2015). Holacracia: el nuevo sistema organizativo para un mundo en continuo cambio. Empresa Activa.
- Saratxaga, K. (2007). Un nuevo estilo de relaciones: para el cambio organizacional pendiente. Prentice-Hall.

ENLACES RECOMENDADOS

- Web del Grado
- Web de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
- Web del Departamento de Organización de Empresas I

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 - Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

Para la evaluación de la asignatura en la convocatoria ordinaria hay dos modalidades excluyentes: evaluación continua y evaluación única final.
A efectos de la evaluación continua se obtendrán dos calificaciones, teoría y práctica:

1. Los conocimientos teóricos de la asignatura se evaluarán mediante la realización dos pruebas a lo largo del curso, una del tema 1 al 4 y otra del tema 5 al 8. En cada prueba hay que sacar una puntuación mínima de 5 puntos sobre 10. Dichas pruebas serán realizadas en horario de clase. La calificación final de los conocimientos teóricos se obtendrá haciendo la media de las dos pruebas. Si las dos pruebas o alguna de ellas no se hace (por cualquier motivo) o no se supera, estas se podrán recuperar en la fecha establecida por la Facultad para el examen final. En cualquier caso, para superar la teoría se deberá obtener 5 puntos sobre 10 en cada una de las partes. La evaluación de los conocimientos teóricos representa el 60% de la calificación final de la asignatura.
2. Los conocimientos prácticos se evaluarán mediante casos prácticos propuestos por el profesor y relacionados con el tema correspondiente y puntuará el 40% de la calificación final de la asignatura. La calificación se podrá obtener mediante la entrega de las correspondientes prácticas y/o mediante la realización de una prueba final sobre el contenido de los casos prácticos. Este bloque se calificará de 0 a 10 puntos, siendo imprescindible obtener una puntuación mínima de 5 puntos sobre 10. Para evaluar esta parte es obligatoria la asistencia al 80% de las sesiones de prácticas.

Superados los mínimos establecidos para cada parte, la nota final de la asignatura se obtiene por agregación de las dos calificaciones anteriores una vez ponderadas y se establecerá en los intervalos habituales de 0 a 10, siendo 5 la cantidad mínima necesaria para superar la asignatura.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 9FE327F23AC38FAEBAD08410CCB0DDAB Pág. 6 de 8

Porcentajes de evaluación:

	Rango de puntuación	Mínimo	% sobre la calificación final
Teoría	0-10	5 puntos	60%
Práctica	0-10	5 puntos	40%
Calificación final (T^a+P^a)	0-10	5 puntos	100%

El requisito para superar la asignatura es la obtención de 5 puntos sobre 10 en cada una de las dos partes, teoría y práctica. Por tanto, en caso de no superarse los mínimos establecidos en ambas partes o en una de ellas, la calificación final que se reflejará en acta será la que se obtenga de hacer la media entre la calificación de teoría y práctica (aplicando sus correspondientes ponderaciones) no pudiendo exceder ésta de 4 puntos.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

- En este caso la evaluación de la asignatura se realizará mediante una prueba que constará de 10 a 20 preguntas tanto de carácter teórico como de carácter práctico.
- Será necesario obtener una calificación igual o superior a 5 en el examen para superar la asignatura.
- Esta calificación supondrá el 100% de la nota de esta convocatoria extraordinaria.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua según lo establecido en la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, podrán acogerse al sistema de Evaluación Única Final siguiendo el procedimiento establecido por dicha normativa.
La evaluación única final debe solicitarse y justificarse en plazo. Este procedimiento se realiza únicamente a través de la sede electrónica de la Universidad.
En esta modalidad de evaluación única final, el examen constará de preguntas de carácter teórico y de carácter práctico. La parte teórica supondrá el 60% de la calificación y la parte práctica el 40% restante y ambas partes deberán superarse (5 puntos sobre 10) de manera independiente. En caso de no superarse los mínimos establecidos en ambas partes o en una de ellas, la calificación final que se reflejará en acta será la que se obtenga de hacer la media entre la calificación de teoría y práctica (aplicando sus correspondientes ponderaciones) no pudiendo exceder ésta de 4 puntos.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Aspectos formales de las pruebas de evaluación:

- Tanto las pruebas que conforman los exámenes, como los criterios de corrección serán comunes para todos los grupos.
- Para poder realizar las pruebas, es requisito indispensable que el alumno disponga de su D.N.I. u otro documento oficial acreditativo de su identidad. El cumplimiento de este requisito garantiza la posibilidad de presentarse a las pruebas de evaluación.
- La calificación final de la asignatura será comunicada al e-mail de cada alumno. Para ello se utilizará el e-mail ofrecido por la universidad (usuario@correo.ugr.es). Para obtener y gestionar el correo de la universidad puede consultar la siguiente dirección o acudir a la secretaría de la facultad.
- Junto a la comunicación de la calificación obtenida, se indicarán el día, hora y lugar de la revisión del examen.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 9FE327F23AC38FAEBAD08410CCB0DDAB Pág. 7 de 8

Nota aclaratoria sobre las referencias de género:
Toda referencia hecha en género masculino y/o femenino en el desarrollo de esta asignatura (guía docente, material didáctico, exámenes y demás documentos) se entenderá hecha indistintamente en género femenino y/o masculino. Los géneros se utilizan conforme a la práctica y uso generalmente admitidos en aras a la agilidad lingüística.
Paso de evaluación única final a evaluación continua y viceversa:

- Paso de evaluación única final a evaluación continua. Si al estudiante se le autorizara el cambio de evaluación única final (previamente concedida) a evaluación continua, éste deberá tener en cuenta que las actividades de evaluación continua realizadas hasta el momento de dicha autorización no podrán ser recuperados, aspecto que afectará negativamente a su calificación final al carecer de dichas actividades de evaluación.
- Paso de evaluación continua a evaluación única final. Si al estudiante se le autoriza el cambio de evaluación continua a evaluación única final, éste pasará automáticamente a renunciar a sus calificaciones de evaluación continua, siendo evaluado según los criterios establecidos en el apartado de evaluación única final.

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 9FE327F23AC38FAEBAD08410CCB0DDAB
05/05/2026 - 09:33
Pág. 8 de 8